「同一労働同一賃金」の実現に向けた動向

― 正規・非正規の格差是正に向けて ―

厚生労働委員会調査室　　成嶋　建人

１．はじめに

政府の目玉政策である一億総活躍社会の実現に向けた取組の一環として「同一労働同一賃金」が話題になっている。同一労働同一賃金原則とは、職務内容が同一又は同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方であるが[1]、非正規雇用に関しては正規雇用との間に賃金などの待遇格差が大きいという観点から、両者の格差是正に向けた検討が既に政府の有識者会議でも始まっている[2]。

「同一労働同一賃金」は、最近では、第189回国会で成立した「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」（平成27年法律第69号）[3]の審議過程において、その考え方がクローズアップされた。

その後、平成28年１月の第190回国会施政方針演説において、安倍総理が「ニッポン一億総活躍プラン」で「同一労働同一賃金の実現に踏み込む考え」である旨発言したことにより、大きく注目を浴びることとなった。平成28年２月には自由民主党内にプロジェクトチームが設置され、同年４月８日に発表された「『非正規雇用の待遇改善』のための『同一労働同一賃金』（中間報告）」では、目指すべき方向性と早急に対応すべき具体策が提言された。

安倍内閣は、「働き方改革」を今後３年間の最大のチャレンジと位置付け、一億総活躍社会の実現に向け、一人一人の事情に応じて多様な働き方が可能な社会への変革に取り組むこととしている。その上で、非正規雇用の待遇改善、長時間労働の是正、高齢者の就労促進の３点を働き方改革の柱とし、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年６月２日閣議決定）では、非正規雇用の待遇改善に関して「同一労働同一賃金」実現への対応策を盛り込んだ。また、「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年８月２日閣議決定）においても、同様に働き方改革に取り組むこととされた[4]。

---

[1] 現在、我が国には同一労働同一賃金原則を直接規定している法律上の根拠はないとされている。なお、労働基準法（昭和22年法律第49号）第４条は「男女同一賃金の原則」を規定しているものであり、同一労働同一賃金原則自体を定めたものではないとされている。

[2] 一般的に正規雇用とは、フルタイムで、無期の労働契約、直接雇用されることを言う。これらの要件を満たさない場合が非正規雇用とされ、パートタイム労働者、有期契約労働者、間接雇用である派遣労働者が該当する。以下、本稿ではこの３類型を非正規雇用として捉えていく。

[3] 同法は議員立法であり、労働者が雇用形態にかかわらず、従事する職務に応じた待遇を受けられるようにするため、通常の労働者と通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進など、必要な施策を国が講ずることとするほか、派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との間においてその業務の内容及び責任の程度などに応じた均等・均衡待遇の実現に向け、法施行後３年以内に法制上の措置を含む必要な措置を政府が講ずることなどを定めている。

[4] 平成28年８月３日に閣議決定された「基本方針」においても、労働制度の大胆な改革を進めることが示され、

本稿では、非正規雇用及び賃金格差等の現状、我が国の均等・均衡待遇に関する現行制度、諸外国における雇用形態に係る格差是正に関する制度を概観するとともに、「同一労働同一賃金」の実現に向けた動向等について整理したい。

２．非正規雇用及び賃金格差等の現状

（１）非正規雇用の現状

総務省「労働力調査」によると[5]、非正規雇用労働者は平成７年に1,000万人を超え、ここ20年ほど増加傾向が続いており、平成27年には1,980万人となっている[6]。役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の推移を見ると、平成２年に20%に達し、平成15年に30%を超えて以降上昇傾向が続き、平成27年には過去最高の37.5%となっている。平成２年以降の年齢階級別の推移を見ても、全ての年齢階級において非正規雇用労働者の割合が上昇傾向にあり、特に15～24歳の上昇幅は最も大きくなっている[7]。また、男女別に見ると、25～34歳の男性は、平成27年は16.6%と15～34歳の若年層の中では比較的低いが、20年前の６倍弱、15年前のおよそ３倍に上昇している[8]。近年は65歳以上で非正規雇用労働者の割合が高まっているとともに、非正規雇用労働者全体に占める65歳以上の割合も上昇している。雇用形態別では、パートやアルバイトが増加しており、平成27年はパートが約半数の48.5%（961万人）を占め、続いてアルバイトが20.5%（405万人）、契約社員が14.5%（287万人）、派遣社員が6.4%（126万人）などとなっている。

また、正規雇用として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（いわゆる「不本意非正規」）の割合は[9]、平成27年で16.9%（315万人）となっており、中でも25～34歳の若年層で最も高く26.5%となっている。男女別に見ると、男性は26.9%と非正規雇用に就いた主な理由の中で最も高く、女性は12.3%となっている[10]。特に男性の25～54歳の若年・中年層では、不本意非正規の割合が４割以上となっており、他の年齢層と比べ不本意非正規が多いのも課題となっている。なお、不本意非正規を雇用形態別に見ると、相対的に派

同日発足した第３次安倍第２次改造内閣では、新たに働き方改革担当大臣が設けられた。当該大臣を中心に「働き方改革実現会議」が開催され、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画が取りまとめられる予定である。

[5] 同調査では、雇用形態に関し、勤め先での呼称により区分しており、「正規の職員・従業員」以外の「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」等をまとめて「非正規の職員・従業員」としている。

[6] なお、正規労働者については、平成26年まで緩やかに減少していたが、平成27年は８年ぶりに増加に転じ、3,304万人となっている（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

[7] 15～24歳の非正規雇用労働者の割合は、平成２年に比べ平成27年は27.8ポイント上昇し、48.3%となっている（総務省「労働力調査（特別調査）」及び総務省「労働力調査（詳細集計）」）。なお、在学者を除いた15～24歳の非正規雇用労働者の割合は、近年はほぼ横ばいで推移しており、平成27年は29.8%となっている（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

[8] 男性の非正規雇用労働者の割合は、平成７年は2.9%、平成12年は5.7%であった（総務省「労働力調査（特別調査）」）。なお、平成27年では、15～24歳の男性は44.6%、女性は52.1%、25～34歳の女性は40.9%となっている（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

[9] 当該割合は、非正規雇用に就いた主な理由別内訳の合計のうち、「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者が占める割合を示す。

[10] 女性で非正規雇用に就いた主な理由で最も割合が高いのは、「自分の都合のよい時間に働きたいから」で27.6%となっている（総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均））。

遣社員、契約社員で高く、パートで低くなっている。

最近の雇用情勢は、失業率が３％台前半の低水準が続き、有効求人倍率も全都道府県で１倍を上回るなど着実に改善が進んでいる一方で[11]、非正規雇用労働者が労働者の約４割を占めるまでに至り、また、かつては主婦パートや学生アルバイトなどの副業的な雇用形態であった非正規雇用に学卒後の若年層が占める割合が高まっているという現状が見受けられる[12]。そのため、不安定雇用で収入が低く将来の生活設計が立てにくいという問題や能力開発の機会が少なくキャリア形成がしにくいという問題を抱える非正規雇用への対応が急がれている。

（２）賃金格差等の現状

厚生労働省が平成 28 年２月に発表した「平成 27 年賃金構造基本統計調査の概況」によると[13]、常用労働者のうち短時間労働者を除く一般労働者の平均月額賃金は 304,000 円（前年比 1.5％増）で２年連続の増加となっている。男女別では男性が 335,100 円（同 1.7％増）、女性が 242,000 円（同 1.7％増）で、女性は過去最高となった一方で、男女間の賃金格差（男性＝100）は平成 23 年から４年連続で縮小してきていたところ、女性が 72.2 と、過去最小となった前年と同水準となっている。

次に、企業規模間の賃金格差（大企業＝100）を見ると[14]、中企業は、男性で 82.6、女性で 89.6、小企業は、男性で 74.4、女性で 80.6 となっており、近年はいずれもほぼ横ばいで推移している[15]。

雇用形態別の賃金を見ると[16]、正規労働者が 321,100 円（前年比 1.1％増）、非正規雇用労働者は 205,100 円（同 2.4％増）となり、雇用形態間賃金格差（正規労働者＝100）は 63.9 と前年の 63.0 から 0.9 ポイント縮小して過去最小となった。

年齢階級別に見ると、正規労働者は年齢とともに賃金が上昇し、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっているのに対して、非正規雇用労働者は、企業規模にかかわ

---

[11] 平成 28 年７月の完全失業率（季節調整値）は 3.0％と、平成 27 年３月以降３％台前半の低水準が続いている（総務省「労働力調査（基本集計）」）。また、有効求人倍率（季節調整値）は 1.37 倍と、平成３年８月（1.40 倍）以来、およそ 25 年ぶりの高水準となっており、平成 21 年後半の 0.4 倍台を底に毎年上昇し続けている。なお、正社員の有効求人倍率（季節調整値）は 0.88 倍となっており、集計開始時（平成 16 年 11 月）以降の最高値となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」）。

[12] 昭和 62 年 10 月以降「初職」に就いた者について、初職の雇用形態を見ると、「非正規の職員・従業員」として初職に就いた者の割合は年を追うごとに上昇しており、「平成 19 年 10 月～24 年９月」では 39.8％と約４割を占めている。また、男女別の割合を見ると、男性は 29.1％、女性は 49.3％となっており、男女共に昭和 62 年以降で最も高くなっている（総務省「平成 24 年就業構造基本調査」）。

[13] 同調査は平成 27 年７月に実施したもの。概況については、10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所 65,747 事業所を抽出し、有効回答を得た 50,785 事業所について集計したもの。

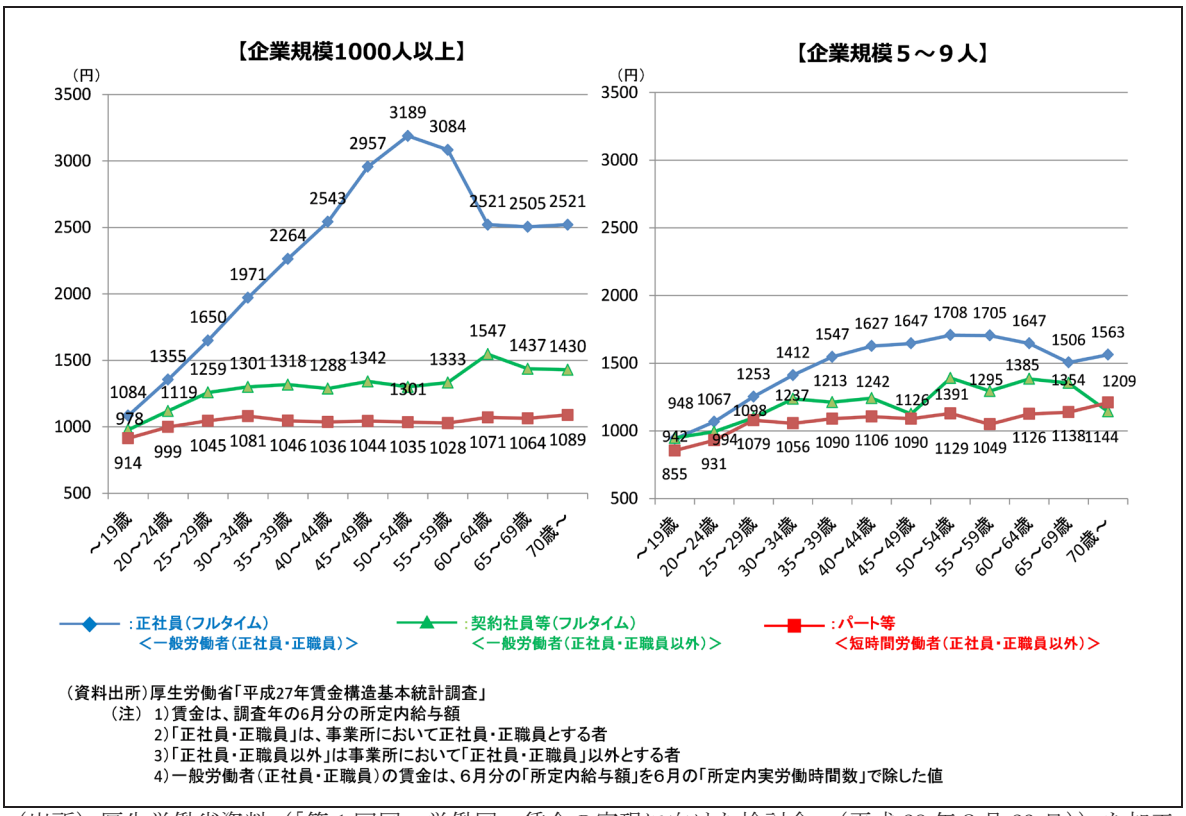
[14] 企業規模に関しては、常用労働者 1,000 人以上を「大企業」、100～999 人を「中企業」、10～99 人を「小企業」に区分している。

[15] 平成 27 年の企業規模別賃金は男女ともに全ての企業規模において前年を上回り、男性は、大企業で 387,700 円（前年比 1.5％増）、中企業で 320,300 円（同 2.6％増）、小企業で 288,500 円（同 0.9％増）、女性は、大企業で 268,400 円（同 1.2％増）、中企業で 240,400 円（同 2.8％増）、小企業で 216,400 円（同 0.8％増）となっている。

[16] 雇用形態に関しては、常用労働者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分している。「正社員・正職員」は、事業所で正社員、正職員とする者を言い、「正社員・正職員以外」は、正社員・正職員に該当しない者を言う。

らず、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られない。このため、特に大企業において、非正規雇用労働者の賃金カーブの差が大きくなっている（図表１参照）。

図表１　雇用形態別の賃金カーブ（年齢階層別・時給ベース）



（出所）厚生労働省資料（「第１回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成 28 年３月 23 日））を加工

このように、非正規雇用労働者の賃金水準は正規労働者の６割程度にとどまっているとともに、年齢に応じた賃金上昇も見込めないなどといった問題があることから、正社員転換や経済的に自立可能な待遇の実現に向けた対策が急がれている。また、性別、企業規模などによる賃金格差も依然として存在している。

賃金以外の待遇格差について見ても、非正規雇用労働者で退職金制度の適用があるのは 9.6%、賞与支給制度の適用があるのは 31.0%であり、正規労働者の場合にはそれぞれ８割を超えているのに比べて大きく下回っている。同様に、雇用保険、健康保険、厚生年金に関しても、正規労働者の場合にはほぼ 100%適用されているのに対し、非正規雇用労働者に対する適用率は、それぞれ 67.7%、54.7%、52.0%となっており、公的な福利厚生においても正規労働者と同様には享受できていない状況にある[17]。

加えて、教育訓練の実施状況を見ても、非正規雇用労働者に対して教育訓練を実施している事業所は、計画的なＯＪＴ、ＯＦＦ－ＪＴのいずれも、正規労働者のおよそ半分の水

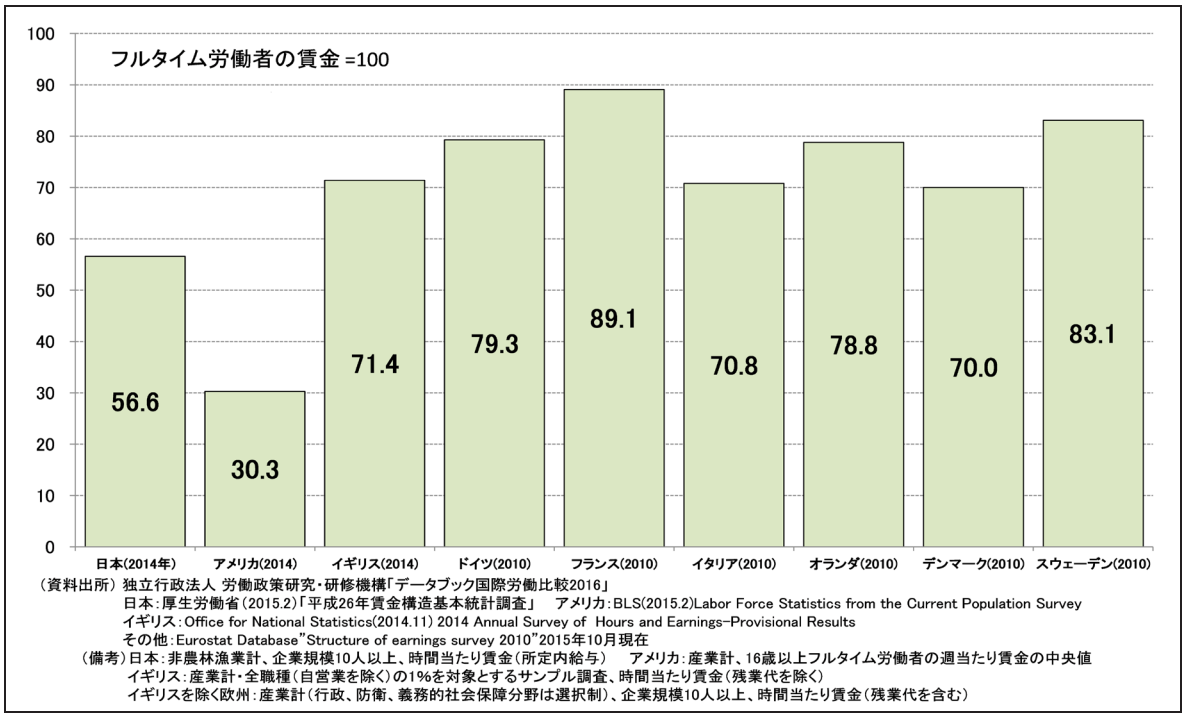
[17] 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（平成 27 年 11 月）

準にとどまっている[18]。

（３）賃金水準の国際比較

諸外国のフルタイム労働者に対するパートタイム労働者の賃金水準（フルタイム労働者の賃金＝100）について見ると、日本が 56.6 であるのに対し、同一労働同一賃金の考え方が浸透している欧州諸国は７～９割となっている[19]（図表２参照）。このような現状を受け、「ニッポン一億総活躍プラン」では、「正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す」と明記されたところである。

図表２　諸外国のフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準



（出所）厚生労働省資料（「第２回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成 28 年４月 13 日））

（４）正社員転換・待遇改善に向けた取組

非正規雇用労働者への取組に関しては、「『日本再興戦略』改訂 2015－未来への投資・生産性革命－」（平成 27 年６月 30 日閣議決定）において、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことなどが盛り込まれた。これを踏まえ、厚生労働省は平成 27 年９月 24 日、正社員転換・待遇改善等の雇用対策について省を挙げて取り組むため、「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置した。また、

---

[18] 平成 26 年度に計画的なＯＪＴを実施した事業所は、正社員で 58.9%、正社員以外で 30.2%となっている。また、ＯＦＦ－ＪＴを実施した事業所は、正社員で 72.0%、正社員以外で 36.6%となっている（厚生労働省「平成 27 年度能力開発基本調査」（平成 28 年３月））。

[19] この数字はフルタイム労働者とパートタイム労働者の比較であり、必ずしも正規・非正規の対比ではないこと、国によってはパートタイム労働者の実像が相当程度異なること等もあり、解釈に留意が必要であるとの指摘がある（「第２回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成 28 年４月 13 日））。

正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策として、平成27年10月に非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善対策の実施について経済界へ要請したほか、同年10月～12月には「正社員転換・待遇改善キャンペーン」、平成28年１月～３月には「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」を実施した。

これらの取組とあわせて同本部は平成28年１月28日、今後５か年の非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善のための様々な取組を「正社員転換・待遇改善実現プラン」として決定した[20]。その中で、待遇改善については、非正規雇用労働者共通の取組として同一労働同一賃金の推進策を検討することなどが掲げられた。

３．我が国における均等・均衡待遇に係る労働法制

我が国の非正規雇用に係る主な労働法制として、以下の三つの法律について、均等・均衡待遇に関する規定を概観する（全体像については図表３を参照）。

（１）労働契約法（平成19年法律第128号）

労働契約法では、第20条において、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止している（いわゆる「均衡待遇規定」）。禁止の対象となる労働条件は、賃金や労働時間などのほか、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、福利厚生など労働者に対する一切の待遇が含まれる。労働条件の相違の不合理性については、業務内容、責任の程度、人材活用の仕組み及び運用その他の事情（合理的な労使の慣行等）を考慮して個々の労働条件ごとに判断される。その立証責任については、有期契約労働者が労働条件の相違の不合理性を基礎付ける事実を主張立証し、使用者がその合理性を基礎付ける事実を主張立証するという形で、双方が主張立証を尽くすものとされている[21]。

（２）短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）では、第９条において、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」について、短時間労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止している（いわゆる「均等待遇規定」）。差別的取扱いが禁止される対象は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用のほか、休憩、休日、休暇、安全衛生、解雇など労働時間以外の全ての待遇に及び、業務内容、責任の程度、人材活用の仕組み（職務内容・配置の変更範囲）及び運用が通常の労働者と

---

[20] 同プランでは、主要な目標として、不本意非正規雇用労働者の割合を平成26年平均の18.1%から10%以下にする、新規大学卒業者の正社員就職の割合を平成27年３月卒の92.2%から95%に引き上げる、正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図ることなどが掲げられた。なお、各都道府県労働局においても産業構造など地域の実情等に応じた取組を地域プランとして策定しており、地域における正社員転換・待遇改善等を推進することとしている。

[21] 当該規定は行政指導の対象とはされていないものの司法判断の根拠にはなり得、全ての有期契約労働者約1,485万人が対象となる（厚生労働省資料「第１回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成28年３月23日））。同条をめぐる最近の裁判例として、長澤運輸事件（東京地判平28.5.13）、ハマキョウレックス事件（大阪高判平28.7.26）がある。

同一であれば同一の待遇としなければならないとされている。

図表３　均等・均衡待遇に関する規定の全体像

雇用形態	規定の内容
有期契約労働者 ○労働契約法 ※純粋な民事法規	**【不合理な労働条件の相違の禁止】（均衡待遇・第20条）** ・①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可 ※　具体的には、①～③を考慮して、個々の労働条件ごとに司法判断
パートタイム労働者 ○パートタイム労働法 ※行政による助言・指導等を規定する法律	**【労働条件の明示】（第６条）** ・「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の四つの事項について、文書の交付などにより、雇入れ後速やかに短時間労働者に明示（義務） ※上記のほか、労働基準法第15条の規定に基づき、「契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇」「賃金」「退職に関する事項」などについて、文書で明示することが義務付けられている。（労働者全体） **【待遇の原則】（均衡待遇・第８条）** ・①職務内容、②人材活用の仕組み(運用)、③その他の事情を考慮し、不合理な相違は不可 ※具体的には、①～③を考慮して、個々の待遇ごとに司法判断 **【均等待遇】（第９条）** ・以下が通常の労働者と同一の短時間労働者は全ての待遇につき差別的取扱いを禁止 ①職務内容（業務・責任） ②人材活用の仕組み(運用)　（配置変更の範囲等） **【賃金】（第10条）** ・職務の内容に密接に関連して支払われる賃金（基本給、賞与、役付手当等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等を勘案し、決定（努力義務） **【教育訓練】（第11条）** ・職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、通常の労働者と同一の職務内容の短時間労働者に対しても実施（義務）（第１項） ・第１項に規定する教育訓練以外の教育訓練（キャリアアップのための訓練等）について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、能力、経験等に応じ、実施（努力義務）（第２項） **【福利厚生施設】（第12条）** ・通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するもの（省令で給食施設、休憩室、更衣室を規定）については、短時間労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮（配慮義務） **【事業主が講ずる措置の内容等の説明】（第14条）** ・雇入れ後速やかに、雇用管理の改善措置（第９条から第12条までの措置等）の内容について、短時間労働者に説明（義務）（第１項） ・短時間労働者から求められた場合に、雇用管理の改善措置（第６条、第９条から第12条までの措置等）の決定に当たり考慮した事項について、短時間労働者に説明（義務）（第２項）
派遣労働者 ○労働者派遣法 ※行政による助言・指導等を規定する法律	**【派遣元に係る規定】** ・賃金決定等の際に考慮した内容について派遣労働者に説明（義務）（第31条の２第２項） ・派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や、派遣労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、賃金を決定（配慮義務）（第30条の３第１項） ・派遣先の労働者との均衡を考慮し、教育訓練、福利厚生その他必要な措置を実施（配慮義務）（第30条の３第２項） ※短時間労働者及び有期契約労働者の場合のような司法判断の根拠条文は整備されていない。 **【派遣先に係る規定】** ・派遣労働者に関して、賃金水準の情報提供等、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用について配慮（配慮義務）（第40条第２項、第３項、第５項）

（出所）厚生労働省資料（「第１回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成 28 年３月 23 日））を加工

パートタイム労働法ではこの差別的取扱いの禁止に加え、第８条において、短時間労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止している（いわゆる「均衡待遇規定」）。禁止の対象となる待遇は第９条と同様である。待遇の相違の不合理性については、労働契約法第 20 条と同様、業務内容、責任の程度、人材活用の仕組み及び運用その他の事情（合理的な労使の慣行等）を考慮して、個々の待遇ごとに判断され、その立証責任についても

労働契約法第 20 条に倣ったものとされている[22]。

（３）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）では、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先それぞれに対し義務を課している[23]。

派遣元事業主に対しては、第 30 条の３において、派遣先の労働者との均衡を考慮しながら賃金の決定、教育訓練及び福利厚生の実施等を行うよう配慮する義務を課しているほか、第 31 条の２第２項において、派遣労働者からの要求に応じ、これらの待遇の確保に当たって考慮した事項について、その派遣労働者に説明する義務を課している。

派遣先に対しては、第 40 条において、派遣先の労働者に実施する教育訓練を派遣労働者に対しても実施すること（第２項）や派遣先の労働者が利用する福利厚生施設について派遣労働者に対しても利用の機会を与えること（第３項）、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、派遣先の労働者の賃金水準に関する情報提供等の措置を講じること（第５項）などの配慮義務を課している。

４．諸外国における非正規雇用の格差是正に関する規制等[24]

（１）ＥＵの状況

ＥＵの非正規雇用に関する規制には、ＥＵ加盟国が全て国内法を整備しなければならない基準として、平成９（1997）年のパートタイム労働指令、平成 11（1999）年の有期労働指令、平成 20（2008）年の派遣労働指令があり、いずれもそれぞれフルタイム労働者、無期契約労働者、派遣先労働者との均等待遇の確保を原則としている[25]。

パートタイム労働指令では、パートタイム労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、パートタイム労働者であるという理由のみにより、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取扱いを受けてはならないと規定されている。適当と判断される場合には、時間比例の原則が適用される。また、使用者は、可能な限り、フルタイム労働とパートタイム労働の相互転換の希望、応募可能なポストに関する情報提供、

---

[22] 第８条は行政指導の対象とはされていないものの司法判断の根拠にはなり得、全てのパートタイム労働者約 943 万人が対象となる。一方、第９条は行政指導の対象とされており、司法判断の根拠にもなり得るが、対象労働者数は約 32 万人と限定的である（厚生労働省資料「第１回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（平成 28 年３月 23 日））。

[23] ただし、労働者派遣法にはパートタイム労働法第８条、第９条及び労働契約法第 20 条のような司法判断の根拠となり得る規定はないとされている。

[24] 欧州の同一労働同一賃金に関する事例や法規、賃金決定システムに係る我が国との比較等については、小針泰介「欧州にみる同一労働同一賃金」『調査と情報－ISSUE BRIEF－』第 909 号（平 28.4.26）において整理がなされている。

[25] ＥＵ諸国では、当事者の合意により決定可能な雇用形態間の賃金を含む格差是正については、雇用形態に係る不利益取扱い禁止原則の枠組みの中で対処されている。一方、ＥＵ諸国における同一労働同一賃金原則は、人権保障の観点から、性別などの個人の意思や努力によって変えることのできない属性等を理由とする賃金差別を禁止する原則として位置付けられている（独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）「雇用形態による均等待遇についての研究会報告書」（平成 23 年７月））。

パートタイム労働者に対する職業訓練の受講の促進等を考慮しなければならないこととされている。

有期労働指令では、有期契約労働者は、雇用条件に関し、客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、有期契約労働者であるという理由のみにより、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けてはならないと規定されている。適当と判断される場合には、時間比例の原則が適用される。また、有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、加盟国は、反復更新を正当化する客観的な理由、反復更新による通算雇用期間の上限、更新回数の上限のいずれかの措置を導入しなければならないこととされている。さらに、使用者は、有期契約労働者が常用雇用に移行する機会が得られるよう、応募可能なポストに関する情報提供を行うとともに、職業訓練機会の提供を促進しなければならないこととされている。

派遣労働指令では、派遣労働者の基本的な労働条件は、派遣労働者が当該業務を行うために派遣先に直接雇用されていたならば適用されるものと同等以上でなければならないと規定されている。また、派遣労働者が派遣先において常用雇用の機会が得られるよう、派遣先における応募可能なポストに関する情報提供を行わなければならないこととされている。さらに、加盟国は、派遣労働者が、派遣元事業主が提供する職業訓練機会及び派遣先がその雇用する労働者に提供する職業訓練機会に参加しやすくなるよう、適切な措置等を講じなければならないこととされている。なお、賃金については、一定の条件下において労働協約等により均等待遇原則の適用除外を設定することが可能とされている。

（２）諸外国の状況[26]

ドイツ、フランス、イギリスにおける非正規雇用に関する格差是正規制、立証責任の在り方及び履行確保手段について整理すると図表４のとおりとなる。

このほか、韓国においては、「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律（期間制法）」と「派遣勤労者保護等に関する法律（派遣法）」により、非正規雇用労働者に対する不合理な差別が禁止されている。労働者は差別的処遇の内容を具体的に明示する必要があるものの、差別的処遇禁止に関連した紛争に関する立証責任は使用者が負うこととされている。履行確保手段としては、民事訴訟の利用も可能であるが、行政委員会である労働委員会による差別是正制度が用意されている点に特徴がある[27]。

また、アメリカにおいては、当事者の合意によって設定、変更可能な雇用形態に由来する処遇格差に対して法規制でコントロールするという発想がないため、非正規雇用を直接の対象とした格差是正規制はない[28]。

---

[26] 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）「諸外国における非正規雇用労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」（平成28年７月）による。

[27] 期間制労働者や派遣労働者が職場において不合理な処遇を受けた場合、期間制法や派遣法に基づいて労働委員会に差別行為に対する是正を求めることができる。労働委員会は、当該差別行為に合理的な理由がないと判断されると是正命令を下すこととなる。平成26年からは、新たに「懲罰的金銭賠償命令制度」「確定された是正命令の（同一職場の同様の条件下の労働者への）効力拡張」「就業規則・協約などの制度改善命令」が発出可能となっている。

[28] ただし、男女の賃金差別を禁止する「同一賃金法」はある。

図表４　非正規雇用に関する格差是正規制等

	ドイツ	フランス	イギリス
非正規格差是正規制	・2000年パートタイム・有期労働契約法（TzBfG）でパート・有期労働者の不利益取扱い禁止。労働者派遣法（AÜG）は均等待遇を規定（ただし協約による逸脱可能）。	・パート・有期・派遣について労働法典に不利益取扱い禁止規制あり。 ・「同一労働同一賃金原則（判例法理）」：同一（価値）労働を行う労働者間の賃金格差が、客観的かつ正当な、検証可能な理由により正当化される場合を除き、使用者は、同一の状況に置かれる全ての労働者の報酬の平等を保障しなければならない。	・パートには2000年パート就業者（不利益取扱い禁止）規則で、有期には2002年有期契約労働者（不利益取扱い禁止）規則で不利益取扱い禁止。派遣には2010年派遣就業者（不利益取扱い禁止）規則で、12週間勤続を基準に２段階の均等待遇規制。
立証責任の在り方	・労働者側は、異別取扱いがあること及び比較対象労働者との比較可能性があることの２点について立証責任を負い、使用者側は、当該異別取扱いが客観的事由によって正当化されることについて立証責任を負う。（派遣労働に関しては、派遣労働者の大部分が均等待遇原則の適用を受けないため明確ではないが、証明責任分配に関する一般原則によれば、派遣労働者側において、比較可能な派遣先事業所の労働者に適用されているのよりも不利な労働条件が適用されていることについて立証責任を負うことになろう。）	・労働者側は、「同一労働同一賃金原則」違反を基礎付けることができる要素、具体的には、問題となる処遇に関して同一の状況にある同僚との格差の存在を立証する必要がある。使用者側は、問題とされる賃金等の格差を正当化する客観的な要素を立証する必要がある。	・不利益取扱いの存在については就業者が負い、その正当化根拠については使用者が負う。
履行確保手段	・労働裁判所への提訴。 ・事業所委員会への苦情申立て（派遣労働者は派遣先事業所の事業所委員会への苦情申立て可能）。	・労働者本人あるいは労働者に委任された組合が労働裁判所に対して訴訟を提起。 ・派遣労働者は、派遣先企業の従業員代表に訴訟を代理してもらうことが可能。 ・均等待遇を含む有期雇用及び派遣労働の規制違反は、労働監督官が取締りを行うことがあり、違法と認定された使用者は、罰金又は禁固刑に課せられる。	・規則違反行為から３か月以内に雇用審判所に申立て。 ・その他の救済ルートとして、助言仲裁斡旋局、労働組合のヘルプライン、市民助言局、社内の苦情処理手続等。

（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）「諸外国における非正規雇用労働者の処遇の実態に関する研究会報告書」（平成 28 年７月）に基づき作成

５．「同一労働同一賃金」に関する検討状況等

（１）ニッポン一億総活躍プラン

平成 28 年２月 23 日に開催された一億総活躍国民会議（第５回）において、安倍総理から同一労働同一賃金の法制化の準備を進めるよう指示が出された[29]。その後、同年６月２日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、非正規雇用労働者の待遇改善を図るため、雇用形態にかかわらない均等・均衡待遇を確保し、「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」とされた。その上で、「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める」として、まずは、「どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定」し、「不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする」とされた。

[29] 安倍総理の指示内容は、我が国の雇用慣行に十分に留意しつつ、同一労働同一賃金の実現に向けた法改正の準備を進めること、どのような賃金差が正当でないと認められるかについて早期に政府としてガイドラインを制定すること、そのために法律家などによる専門的検討の場を立ち上げること、といったものである。

あわせて、「不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する」とされた。

なお、「日本再興戦略 2016－第４次産業革命に向けて－」（平成 28 年６月２日閣議決定）においても、働き方改革の一つとして「同一労働同一賃金の実現等」が掲げられ、同様の取組内容が盛り込まれている[30]。

（２）同一労働同一賃金の実現に向けた検討会

厚生労働省及び内閣官房は平成 28 年３月 23 日、一億総活躍国民会議における安倍総理からの指示を受け、我が国における「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策を検討するため、有識者を参集した「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」を設置した[31]。平成 28 年８月現在、同検討会では、ガイドラインの策定等に向けた検討が続けられており、有識者によるプレゼンテーションや労使団体からのヒアリングも行われている[32]。

有識者からは、ガイドラインの策定に向けて、企業の賃金実態について把握を進めた上で検討していく必要性や、ＥＵ諸国の裁判例を集積し、比較対象者や考慮事項等の観点から分析を重ねていく必要性などが指摘されている。

また、同一労働同一賃金の導入・実現可能性に関しては、欧州においても労働の質や勤続年数、キャリアコースなどの違いが、同一労働同一賃金原則の例外となる要素として考慮に入れられていることから、同様に日本においても同一労働同一賃金原則、あるいは客観的な理由のない不利益取扱いや格差を禁止する原則の導入が可能と考えられるとの意見がある。加えて、日本でこの原則を導入するに当たっては、法律の整備を行うとともに、欧州の例などを参考にしながら、客観的な理由や合理的な理由の中身について政府としてガイドラインを示すことで、各企業で賃金制度や賃金水準の違い等について検討してもらうことが大切なのではないかとの意見もある。

今後、年内を目途にガイドラインが策定され、労働政策審議会において法制化に向けた議論が行われる予定である[33]。

---

[30] このほか、「規制改革実施計画」（平成 28 年６月２日閣議決定）においては、雇用分野の個別措置事項の一つとして「同一労働同一賃金の実現」が掲げられ、可能な限り速やかに、法改正の準備やガイドラインの策定に取り組むこととされている。

[31] 同検討会は、（１）ＥＵ諸国における制度の現状と運用状況（裁判例等）、（２）日本の制度の現状と課題、日本企業の賃金の実態と課題、（３）日本とＥＵにおける雇用形態間の賃金格差に影響を与える諸条件の違い、（４）ガイドラインの策定、必要な法的見直し等に向けた考え方の整理、といった事項を中心に検討を行うこととされている。

[32] なお、各政党の「同一労働同一賃金」に対する考え方については、「各政党に問う、同一労働同一賃金」『POSSE［ポッセ］』vol.31（平成 28 年６月）を参照されたい。

[33] なお、塩崎厚生労働大臣は平成 28 年６月、働き方改革を進めるに当たって、多様な働き方をしている労働者の意見が適切に政策に反映されるよう労働政策審議会の在り方を見直す旨の方針を表明した。これを受け、厚生労働省は同年７月、働き方に関する政策決定プロセスについて検討を行うための有識者会議を設置し、年内を目途に議論の取りまとめを行う予定である。

（３）関係労使団体等の意見

ア　使用者団体

日本経済団体連合会は、検討に当たって、雇用慣行を含む経済社会基盤との整合性を考慮した仕組みを構築することが重要であり、我が国の賃金制度の多様性を背景に、職務給を前提とする「欧州型同一労働同一賃金」の導入は困難であると指摘している。その上で、目指すべき「日本型同一労働同一賃金」の在り方については、同一労働等の判断基準を職務内容のみならず、将来的な仕事・役割・貢献度の発揮期待（人材活用の仕方）など、様々な要素を総合的に判断する現行法の基本的考え方を維持すべきと主張している。また、ガイドラインについては、個別労使が明確に不合理と認識できる取扱いや改善が求められる取扱いを例示すべきとしている。さらに、企業に待遇差の合理性の立証責任を課すことに関しては、その立証責任と紛争回避のために正規・非正規の仕事が明確に分けられることで、正社員登用の機会減少や高齢者の再雇用後の活躍が阻害されるおそれに言及した上で、現行法が採用している不合理性の立証責任の考え方を維持すべきとしている[34]。

日本商工会議所は、「同一労働同一賃金」の定義が明確ではなく、違反となる処遇差の判断が難しいため、仮に処遇差を設けることについての「合理的な理由」の立証責任が企業側に課せられることになれば、中小企業における労務対策上の負担が過大となり、経営の予見可能性を失うことにもなるといった懸念を示している。あわせて、我が国の雇用慣行や中小企業の労務管理への影響などを十分に配慮した検討を求めている[35]。また、中小企業経営の実態を踏まえた、明確で分かりやすいガイドラインの整備と普及啓発期間の十分な確保を求めている[36]。

全国中小企業団体中央会は、ガイドラインが格差是正への一方策であり、経営者の説明責任のよりどころとなることに期待を示す一方で、正規労働者の待遇を維持しつつ、非正規雇用労働者との格差是正を図ることは中小企業にとってハードルが高いとの懸念を示している。また、経営者に賃金格差の合理性の立証責任を負わせるには、それぞれの中小企業における賃金制度を見直し、従業員が納得できる賃金体系を構築した後でなければ難しいことへの理解を求めている[37]。

イ　労働者団体

日本労働組合総連合会は、法制化に向けた基本的な考え方として、同一企業内において、「均等」と「均衡」の両者を含めた雇用形態間の均等待遇の実現を目指すこととしており、雇用形態間の合理的理由のない処遇格差を禁止し、賃金や一時金に限らず、休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含む処遇全般をその対象とすべきと主張してい

---

[34] 日本経済団体連合会「同一労働同一賃金の実現に向けて」（平成 28 年７月 19 日）

[35] 日本商工会議所・東京商工会議所「雇用・労働政策に関する意見～人手不足を解消し、中小企業の活力を高めるために～」（平成 28 年４月 21 日）

[36] 第６回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会（平成 28 年６月 29 日）

[37] 第６回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会（平成 28 年６月 29 日）。なお、全国中小企業団体中央会「当面の中小企業対策に関する要望」（平成 28 年６月 30 日）では、「同一労働同一賃金」に関する検討に当たって、中小企業の雇用慣行や労務管理の実態を踏まえ、中小企業に過度の負担にならないよう、十分に配慮することを求めている。

る。また、仕事や処遇の同一性、不合理な処遇差については、産業特性や賃金制度の違い、働き方の多様性などを理由に法令で一律に決められるものではないことから、職場内の実情を踏まえ、労使の交渉・協議を経て納得性のあるものにすることが重要であるとしている。さらに、処遇格差解消を理由とする正規労働者の労働条件の不利益変更は認められないことを強調している[38]。法規定の在り方については、労働契約法に総則的規定を置き、関係法（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の所要の見直しを行うとともに、総則的規定を強行規定とし無効とされた部分を補完する直律的効力もあることを明記すべきとしている。加えて、法律の実効性を高めるために合理性の立証責任は使用者が負うものとしている。ガイドラインについては、労使が現場で合理性の有無を判断する際の参考資料と位置付けている。

全国労働組合総連合は、法改正に当たって、全ての労働者を対象に性別や雇用形態を始め合理的な理由のない全ての差別を禁止し、同一労働同一賃金及び均等待遇原則を実現するために、労働基準法を始め、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）等を対象とすべきなどとしている。また、ガイドラインの策定に当たっては、「合理的である」との理由で現状の待遇差が広範に是認されかねないとの懸念から、雇用形態等の相違があっても現に行っている仕事が同じであれば同じ賃金水準とすることを原則とし、現状の賃金格差を是正する実効あるものとすることなどを求めている[39]。

ウ　その他

日本労働弁護団は、ガイドラインの作成だけに終わることなく、労働契約法第 20 条やパートタイム労働法第８条等を改正し、正規労働者と非正規雇用労働者との労働条件の相違に合理性があることについて使用者側へ立証責任を転換し、その相違に合理性が認められない場合の法的効果や救済内容、正規労働者等の労働条件の引下げの禁止を明記すべきと提言している。また、日本も批准しているＩＬＯ第 100 号条約（同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約）が、同一労働に対して男女同等に報酬を支払うという原則を規定したものであることから[40]、性による賃金などの差別禁止を実効あるものとするための法改正も必要であるとしている[41]。

---

[38] 日本労働組合総連合会「雇用形態間における均等待遇原則（同一労働同一賃金）の法制化に向けた連合の考え方」（平成 28 年６月 16 日 第９回中央執行委員会確認）

[39] 全国労働組合総連合「『同一労働同一賃金』に関する要請」（平成 28 年５月 30 日）

[40] ＩＬＯ（国際労働機関）は、雇用・労働条件の改善を目的とした国連の専門機関であり、各国政府に対して労働条件の改善や社会福祉の向上に関する勧告・指導を行っている。昭和 26 年に発効したＩＬＯ第 100 号条約は、「男女同一価値労働同一報酬」を規定したものであり、我が国も昭和 42 年に批准している。条約では報酬の定義について、金銭であるか現物であるかを問わず、直接又は間接に使用者が労働者に対して支払う報酬で労働者の雇用から生ずるものを含むとしている。なお、「同一価値労働同一賃金」の解説については、ＩＬＯ発行「『同一賃金　同一価値労働同一報酬のためのガイドブック』（日本語版 第１版）」（平成 28 年５月）<http://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_485126/lang--ja/index.htm>（平 28.9.13 最終アクセス）を参照されたい。

[41] 日本労働弁護団「安倍政権の掲げる『非正規雇用の待遇改善』に対する幹事長声明」（平成 28 年７月６日）

６．おわりに

何をどのように比較して「同一労働」というのか、その判断や評価は難しい。「非正規雇用」であるために賞与や退職金がないなど、雇用形態による格差が存在しているのは事実である。また、最低賃金がそうであるように、地域間格差も存在している[42]。

様々な格差が存在している雇用現場において、我が国で実現可能な「同一労働同一賃金」はどのようなものになるのか、仮に「同一労働同一賃金」が企業に義務付けられた場合には、どのようなことが想定されるのかなどを含め、実効的な格差是正に資する制度の検討が望まれる。また、制度化に当たっては、格差の合理性の判断をめぐって裁判に至る前段階において、労使にとって負担となる紛争を未然に防止できるような仕組みが構築されることも期待したい。

職務給、産業別労働組合が一般であるＥＵ諸国と比較して、日本は職能給、企業別労働組合が中心であり、職務横断的な賃金体系は確立されていない。そのため、職務給を前提とした同一労働同一賃金原則は、我が国の雇用慣行とされてきた終身雇用や年功賃金の在り方にも影響を与える可能性があるものである。我が国の賃金制度について大局的な見地に立った検討が行われることを望みつつ、今後の議論の行方を注視したい。

【参考文献】

水町勇一郎『労働法　第６版』（有斐閣、平成 28 年）
厚生労働省『2015 年　海外情勢報告』（平成 28 年）

（なるしま　たけと）

[42] 平成 27 年度の地域別最低賃金は、最も高い東京都が 907 円であるのに対し、最も低い鳥取県、高知県、宮崎県、沖縄県は 693 円であり、200 円以上の差がある。なお、第 46 回中央最低賃金審議会（平成 28 年 7 月 28 日開催）において、平成 28 年度の地域別最低賃金の引上げ幅の目安を全国平均で 24 円とする答申が取りまとめられた。その後、全都道府県の地方最低賃金審議会における調査審議の結果、平成 28 年度の地域別最低賃金の全国加重平均額は昨年度から 25 円引上げの 823 円となった。